



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

HUAMANI HUALLANCA, Sonia

ASESOR:

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentado por don

(a).....*Huamani Huallanca, Lima*.....

cuyo título es: *Factores de riesgo principales y*

Satisfacción laboral en el personal de la

empresa del grupo Profitec en Lima

(Metropolitano, 2017)

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *12* (número)

Diece (letras).

Lima, *06 de Mayo* del 2018.

[Firma]
 PRESIDENTE

[Firma]
 SECRETARIO
0995717X

[Firma]
 VICEPRESIDENTE



Borró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
-------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Dedicatoria

Con mucho cariño dedico esta tesis a mi padre que en paz descansa y a toda mi familia, ya que siempre guiaron mis primeros pasos y estuvieron a mi lado en cada momento.

Agradecimiento

Un gentil agradecimiento a mis asesores, quienes con tanta paciencia y sabiduría ayudan a seguir avanzando este hermoso trabajo.

Declaración de autenticidad

Yo **Sonia Huamani Huallanca** Con DNI N° 44001783, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de noviembre de 2017

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Psicología.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Factores de riesgo psicosociales y Satisfacción laboral de una organización.

Con la certeza que se le otorgara el valor razonable y mostrando apertura a sus observaciones, le agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se ofrezcan a la investigación.

La autora

Índice

	Pág.
Páginas	del
jurado	
ii	
Dedicatoria	
iii	
Agradecimiento	
iv	
Declaración	de
autenticidad.	
v	
Presentación	
vi	
Índice	
vii	
Indice	de
tablas	
ix	
Resumen	
x	
Abstract	
xi	

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad

problemática

1

1.2

previos

3

Trabajos

1.3 Teorías relacionadas al tema

8

1.4 Formulación del problema

19

1.5 Justificación del estudio

19

1.6 Hipótesis

20

1.7 Objetivos

21

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

23

2.2 Variables operacionalización

23

2.3 Población y muestra

24

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

26

2.5 Métodos de análisis de datos

28

2.6	Aspectos
éticos	
29	

III.

RESULTADOS

30

IV.

DISCUSIÓN

34

V.

CONCLUSIONES

39

VI.

RECOMENDACIONES

40

VII.

REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

41

ANEXOS

46

Anexo 1: Instrumentos de evaluación

Anexo 2: Resultados de Piloto

Anexo 3: Resultado adicionales con la muestra final

Anexo 4: Cartas de presentación

Anexo 5: Consentimiento informado

Anexo 6: Criterio de jueces

Anexo 7: Acta de originalidad

Anexo 8: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio

Anexo 9: Matriz de consistencia

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1	Distribución de la muestra de estudio
---------	---------------------------------------

25

Tabla 2	Población de estudio
---------	----------------------

26

Tabla 3	Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción Laboral
---------	---

30

Tabla 4	Relación entre los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de la satisfacción laboral	30
Tabla 5	Relación entre la satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial	31
Tabla 6	Prueba de homogeneidad de varianzas de los factores de riesgo psicosociales según edad del trabajador	31
Tabla 7	Prueba de homogeneidad de varianzas de la satisfacción laboral según edad del trabajador	32
Tabla 8	Comparación de los factores de riesgo psicosociales según sexo del trabajador	32
Tabla 9	Comparación de la satisfacción laboral según sexo del trabajador	33

RESUMEN

El estudio se llevó a cabo teniendo como objetivo principal determinar la relación entre factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017. Se trató de un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo comparativo, bajo los lineamientos del diseño no experimental. Se utilizó el cuestionario de factores de riesgo psicosociales, elaborado por Coopsop-Istas para medir “Factores de riesgo psicosociales”; y el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma. La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores. Se correlacionó de manera significativa los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral. Los residuos tipificados indican que a mayores factores de riesgo psicosociales menor es la satisfacción del personal. En conclusión, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial menor motivación, satisfacción y por ende rendimiento laboral.

Palabras Clave: Factores de riesgo psicosociales, Satisfacción Laboral, organización, personal.

ABSTRACT

The study was carried out with the central objective of determining the relationship between psychosocial risk factors and work satisfaction in the staff of the "Plan International" organization in Peru 2017. It was a study with a quantitative approach, of a comparative descriptive type, under the Non-experimental design guidelines. The Psychosocial Risk Factors Questionnaire was used, prepared by Coopsop-Istas to measure "psychosocial risk factors"; and the Sonia Palma job satisfaction questionnaire. The sample consisted of 132 workers. Significantly correlated psychosocial risk factors and job satisfaction. The typified residues indicate that the higher the psychosocial risk factors, the lower the satisfaction of the personnel. In conclusion, the greater the presence of psychosocial risk factors, the less motivation, satisfaction and, therefore, job performance.

Keywords: psychosocial risk factors, work satisfaction, organization, personnel.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la última década el mundo laboral ha sido impactado por el fenómeno de la globalización y el desarrollo de la tecnología. Es por ello que se ha producido diversos cambios en las organizaciones, en la estructura del empleo y en las condiciones de trabajo, volviéndose más exigentes en todo el ámbito laboral y consecuentemente en la selección del personal. Las organizaciones de hoy se han vuelto más rígidas originando factores psicosociales negativos considerados nocivos para la salud.

Las condiciones laborales son una amenaza para la salud, ya que han ido ocasionando enfermedades y accidentes laborales. El tiempo ha transcurrido y se ha dado diversos cambios, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006) considera que los trabajadores están expuestos a sufrir daños en su salud debido a las inadecuadas condiciones laborales, afectando el ambiente laboral, así como también las capacidades del empleado, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo, por ende estas condiciones pueden influir directamente en la salud del personal, el rendimiento y la satisfacción del trabajador.

Los factores de riesgo psicosociales son factores negativos que pueden afectar la salud física como la psicológica. Hoy en día existen innumerables problemas de salud, pero el más conocido a nivel mundial es el estrés que altera el desequilibrio y las capacidades de la persona para responder a la actividad derivada del trabajo y éstas pueden provenir de los diversos componentes del trabajo como: muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes, falta de comunicación, carga mental alta, tareas exhaustivas y peligrosas, falta de reconocimiento a la labor, entre otros.

Otras características de las organizaciones modernas es contar con un personal altamente competitivo, al que se le pueda exigir más allá de sus capacidades, pero sobre todo inversión de tiempo. Al respecto, Houdmont y Leka (citado por Moreno y Báez 2010, p.32) señalaron que “estas nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos y oportunidades de diferente naturaleza” Es por ello que muchos trabajadores se ven sometidos a diversas exigencias las cuales en muchas ocasiones afectan no solo su salud, sino también su vida personal y laboral de manera inadecuada y deficiente para el objetivo que se desea alcanzar.

OIT (2016) señaló que “un trabajo adecuado justo, brinda bienestar y salud; pero un trabajo sobrecargado y con un ambiente negativo, puede llegar a perjudicar a la persona dañando su salud, incrementando la posibilidad de que ocurran accidentes dentro o fuera de la organización afectando el rendimiento y el ambiente de trabajo en general” (p.54). Por otro lado, Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) manifestaron que “los factores psicosociales se revelan como las condiciones que percibe un individuo en sus interacciones en el medio laboral, como resultado del contexto laboral afectando su salud física y bienestar, dándose estos cambios en un 60% de los trabajadores de toda la Unión Europea” (p.62). En vista de ello, esta problemática está constituida por factores que componen en riesgo al trabajador afectando negativamente diversos aspectos tanto personales como laborales evidenciándose el ausentismo del personal, la rotación, la accidentalidad y el bajo rendimiento laboral.

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en la empresa Grupo Profitex, observándose en los trabajadores de la empresa una insatisfacción originada por exigencias psicológicas que les provoca ansiedad por el ritmo y tiempo de trabajo asignada a su labor diaria. En consecuencia, esta situación conduciría a una inconformidad relaciona con el bajo salario que percibe el trabajador, por otro lado las oportunidades de ascenso son casi nulas dando lugar a un sentimiento de poca valoración a su experiencia y calidad de trabajo.

En este mismo sentido, le causa preocupación la responsabilidad que tiene con su familia dado que el puesto que ocupa no ofrece la estabilidad laboral tan deseada.

Además algunos trabajadores señalan que existe una falta de directrices claras en cuanto a las funciones que deben desempeñar. Finalmente, se ha observado una interferencia entre lo laboral y familiar dado que no se les brinda permisos cuando ellos lo necesitan en temas de salud de sus familiares.

1.2 Trabajos previos

A continuación, los antecedentes nacionales e internacionales que formaron parte de la investigación fueron los siguientes:

Antecedentes internacionales

Guilguiruca, Meza, Góngora y Moya (2015) realizaron la investigación titulada “los riesgos psicosociales laborales y estrés percibido en los colaboradores de una empresa del rubro electrónico en Chile” este estudio descriptivo, es de corte transversal, la muestra fue de 292 colaboradores se utilizó el instrumento SUSESO ISTAS-21, y la Escala de Estrés Percibido validada para población chilena. Los resultados muestran que los factores de riesgos psicosociales estudiados presentan relaciones significativas con estrés percibido. Con mayor énfasis en las relaciones de apoyo social y exigencias psicológicas, así como la relación entre género y doble presencia, tiempo de servicio y trabajo activo, sistema de turno y compensaciones. Los colaboradores evaluados revelan que en la medida que aumenta los riesgos de los factores psicosociales, del mismo modo aumentan sus niveles de estrés relacionados con aspectos del contenido y organización del trabajo.

Gómez, Hernández y Méndez (2014) investigaron la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa del sector minero en Chile. Se utilizó el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 en una muestra de 100 trabajadores. Los resultados indican que existe una relación significativa y negativa entre factores de riesgo y satisfacción laboral, en las dimensiones trabajo activo y posibilidades del desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia, indicando que a mayor riesgo psicosocial

percibido menor es la satisfacción laboral. Para la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, se encontró que operarios/ayudantes poseen un rango de exposición alto y los demás en un rango medio, además de una relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas según la sección donde trabajan.

López, García y Pando (2014) realizaron la investigación titulada “Reconocer la experiencia o no, del compromiso organizacional y calcular su relación con los factores psicosociales organizacionales en el personal del campo de un municipio urbano del estado de Jalisco, México”. La investigación tuvo como propósito evaluar la relación entre el compromiso organizacional con los factores psicosociales. El estudio desarrolló una metodología de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de corte transversal. En cuanto a la muestra de estudio estuvo conformada por 106 trabajadores seleccionados de manera no probabilística. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario tipo Likert, elaborado con 38 ítems y cinco categorías de respuestas. La investigación arribó a las siguientes conclusiones: el compromiso organizacional en la dimensión dedicación alcanzó un 42.3%, en la dimensión motivación alcanzó un 73.1% y en la dimensión exigencias laborales logró en 53.9%. Se concluye que la experiencia del work engagement, funciona como mecanismo protector ante los factores psicosociales de la organización.

Carrillo, Solano, Martínez y Gómez (2013) analizaron la influencia del género y edad en la satisfacción de la vida laboral en los profesionales sanitarios de un hospital universitario, La muestra estuvo conformada por 546 profesionales, se administró un cuestionario general con variables sociodemográficas y otro específico, el NTP 394 una escala general de satisfacción laboral adaptada y validada. Los resultados denotan que el 77.2% se encuentra satisfecho con el trabajo que desempeña. En cuanto al género se confirma que las mujeres presentan mayores niveles de satisfacción. Con respecto a la edad, los profesionales más jóvenes y los mayores a 60 presentan mayores niveles de satisfacción laboral. Por otro lado los niveles de insatisfacción se presentan en los profesionales entre 41 y 50. La investigación se concluyó de la siguiente manera:

se puede determinar la influencia del género y la edad en los niveles de satisfacción laboral, obteniendo asociaciones significativas en ambas variables. En cuanto al género las mujeres se muestran más satisfechas, con respecto a la edad los profesionales más jóvenes y los mayores de edad muestran mayor satisfacción.

Sánchez, Fuentes y Artacho (2013) estudiaron la influencia de las características individuales del personal que ejercen sobre su nivel de satisfacción laboral, connotando una mayor atención a la variable edad y sexo como elemento determinante de los niveles de satisfacción, el objetivo es contrastar con la premisa de otras investigaciones que es “las mujeres presentan un nivel superior de satisfacción laboral al de los varones”. Este trabajo se estudió con una muestra de 1804 personas empleadas en Andalucía confirmando la premisa inicialmente. Los resultados sostienen que existe un grado de relación/dependencia entre la satisfacción laboral y la variable sociodemográfica de género ($X^2=16.562$, $p=0.002$), y existe mayor satisfacción laboral entre las mujeres ($X_{\text{varones}}=3.69$, $X_{\text{mujeres}}=3.81$, $p\text{-value } U= 0.001$).

Sarmiento (2012) realizó la investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial laboral en el personal terapéutico que trabaja en una IPS de III Nivel de la ciudad de Bogotá”. Realizada en la Universidad Nacional de Colombia para el grado de Maestría. La metodología corresponde a un estudio de nivel descriptivo, de enfoque mixto y diseño no experimental. El estudio se evidenció factores de riesgo psicosocial intralaboral y para ello tomo una muestra de 25 terapeutas evaluando en ellos un conjunto de variables sociodemográficas como la edad, el sexo, la carrera y el periodo de labor en la Institución. Se utilizó un cuestionario estandarizado para medir los factores psicosociales de los terapeutas de la Universidad Javeriana. La investigación se concluyó de la siguiente manera: los profesionales que laboran en la institución se hallan expuestos en un nivel medio a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, del mismo modo las diferentes carreras profesionales se encuentran en un nivel medio, sin embargo, los trabajadores que laboran más de un año se hallan mayormente más arriesgados a niveles más altos de factores psicosociales.

Contreras, Aldrete, Vázquez, Aranda, y Oramas (2012) realizaron la investigación titulada “Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en docentes de México-Guadalajara”. Realizada en la Universidad Tecnológica de México para obtener el grado de Maestría. La investigación se basó en la observación, de nivel descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo y transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 330 maestros de escuelas preparatorias utilizando como instrumento una batería auto aplicada (MBI). La investigación concluyó en lo siguiente: El 50,4 % de maestros mostró el síndrome de burnout; el 54,2 % identificó la presencia de factores psicosociales negativos; la percepción de remuneración del rendimiento alcanzó un nivel alto en un 19,4 % y las condiciones del lugar de trabajo logró un 11,2 %.

Caquetá (2012) realizó la investigación titulada “Los factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en los trabajadores de Florencia”. Realizada en la Universidad de Antioquía de Medellín en Colombia para obtener el grado de Maestría. Su objetivo de estudio fue relacionar las variables Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout. El tipo de investigación fue cuantitativo. La muestra fue de 300 sujetos de cuatro instituciones de Salud y para ello se utilizó el inventario de Maslach Burnout. Las conclusiones señalaron que el 8% presentó alto agotamiento emocional, el 27% baja realización personal y el 12,3 % alta despersonalización. Finalmente, se determinó que no hay prevalencia del síndrome de Burnout.

Cornejo, Rodríguez, Lizana y Retamal (2011) realizaron una investigación titulada “Clima y satisfacción laboral: en una institución del estado chilena”. Realizada en la Universidad de Concepción para obtener el grado de Maestría. El propósito del estudio fue determinar la satisfacción laboral y el clima laboral son predictores significativos tanto del desempeño como de sus dimensiones. La metodología corresponde a un estudio de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. Se aplicó dos cuestionarios uno para clima organizacional y otro de satisfacción laboral. La población de estudio estuvo conformada por 106 colaboradores de la institución pública. La investigación concluyó que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño; no obstante, sólo la variable clima está ligado al comportamiento y las condiciones personales, mientras que la

satisfacción sólo predice el rendimiento y la productividad.

Hernández y Hernández (2011) realizaron un estudio titulada “Satisfacción laboral del personal de enfermería en cuatro instituciones de salud”, Realizada en la Universidad Católica de Chile para el nivel de Maestría. La investigación tuvo como principal objetivo establecer el nivel de satisfacción e identificar los factores asociados al personal de enfermería. La investigación fue de enfoque cuantitativo y transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 594 enfermeros. Para medir los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral se utilizó un instrumento de Font Roja ampliado. El estudio concluyó que: el 35% de los colaboradores es personal especializado, la satisfacción laboral en un 45 % se encuentra insatisfecho, un 32% se encuentra medianamente satisfecho y 23% se encuentra satisfecho en su centro de labores.

Antecedentes nacionales

Lárico (2016) presentó la tesis titulada “Los riesgos psicosociales en el personal de la Municipalidad de Lima Metropolitana – 2016”. La investigación tuvo como objetivo determinar los principales riesgos psicosociales en el personal de la Municipalidad de Lima Metropolitana. La metodología desarrolló un diseño no experimental, de alcance descriptivo-transversal. La muestra estuvo conformada por 1037 empleados seleccionados de manera no probabilística. En cuanto a la recogida de datos se utilizó un cuestionario estandarizado Coops-Istas 21 aplicado a la muestra de estudio. Las conclusiones señalaron que el personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima tiene un nivel de riesgo psicosocial intermedio con el que afrontan sus labores, el cual ha sido indicado por el grupo mayoritario, en un 47,71%.

Zapata y Morales (2015) realizaron una investigación titulada “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad del personal de la organización Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014”, el propósito del estudio fue determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad. La metodología desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, de

nivel correlacional y de tipo básica con una de 80 colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria. Los resultados concluyeron que: existe un nivel medio de satisfacción en los colaboradores y un nivel de productividad regular. Se identificó el descontento de los trabajadores de la empresa y desmotivación laboral.

Díaz (2012) realizó una investigación titulada “Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout entre los trabajadores de un Policlínico y el de una Comunidad de Salud, La Victoria, Chiclayo – 2012”. La investigación fue de diseño no experimental y corte transversal desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo. La muestra fue de 92 trabajadores. Respecto al acopio de datos se utilizó una Escala (SF-SP) y un Inventario Burnout de Maslach. Los resultados concluyeron que: no existe diferencia entre los trabajadores de ambas organizaciones de salud en relación a ambas variables. También se concluyó que existen niveles regulares de insatisfacción laboral y niveles bajos de estrés.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Aproximaciones teóricas sobre factores de riesgo psicosociales

Con respecto a esta investigación se observa algunas definiciones por algunos autores.

Según Fernández (2013) definió factores de riesgos psicosociales como “las interacciones que se producen por la labor que realiza el trabajador, en el lugar de trabajo y según las condiciones que estas presenten, así como también las necesidades que se presenten fuera del ámbito laboral” (p.15).

Según el autor, la confluencia de estos factores psicosociales relacionados al entorno laboral, ejercen una influencia nociva o perjudicial en las condiciones de trabajo, afectando también su rendimiento laboral.

Gómez, Hernández y Méndez (2014) consideran tener una concepción biopsicosocial de la salud y de la necesidad de que esta se promueva en los lugares de trabajo, en la actualidad existe un creciente interés en los factores de riesgos

psicosociales, a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral y que tienen origen en su propia organización y, aunque sus consecuencias no son tan evidentes como los accidentes de trabajo, no por ello son menos relevantes pues se relacionan con aumento de ausentismo, estrés, ansiedad y otros problemas tanto para la organización como para los trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo (citado por Gómez, 2014) los factores psicosociales de riesgo son condiciones que conllevan al estrés laboral y a otros problemas relacionados con la salud y a la seguridad laboral, que están relacionados con el entorno laboral, aspectos del puesto de trabajo, cultura organizacional, diseño y contenido de tareas.

Por su parte, Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (citado por Gómez, 2014) consideran que existe una relación entre los factores psicosociales y la salud, argumentando que los efectos de la organización del trabajo se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos.

Nogareda (2012) menciona que una de las características individuales de un trabajador, es la influencia que la edad tiene sobre las motivaciones y las expectativas: las investigaciones concernientes a la motivación de los trabajadores, nos indican que la motivación de los trabajadores jóvenes está relacionada a la remuneración, autonomía y desarrollo profesional. En cambio, los trabajadores de edad dan más relevancia a la responsabilidad, el interés del trabajo y las exigencias de atención. Consideramos que esto es coherente con los estudios que manifiestan que la motivación de los trabajadores de más edad es intrínseca y está relacionada con las recompensas que el trabajo da a nivel individual.

Por otro lado Santos (2013) citado en Espeleta (2015) que menciona lo siguiente “Los jóvenes padecen de este miedo aunque desde otra perspectiva. Actualmente los jóvenes suelen estar muy preparados académicamente y también en idiomas, pero se encuentran con el rechazo por parte de los empresarios, debido a que no tienen experiencia laboral. Esto crea un sentimiento de impotencia, ya que es imposible tener experiencia laboral si nadie te da la oportunidad de trabajar para

poder conseguirla. (p.23).

Clasificación de factores de riesgo psicosociales

Según Cortes (2007) estos factores son:

Factores o condiciones de seguridad: Se encuentran todas las condiciones materiales como espacios de trabajo, infraestructura adecuada, libre tránsito, instalaciones, etc.

Factores medioambientales.-se encuentran los agentes físicos o contaminantes como el ruido, la iluminación, las radiaciones, la presión atmosférica, etc.).En los agentes químicos encontramos los gases, humos, vapores, aerosoles).y los agentes biológicos conformados por microorganismos (virus, bacterias, hongos, etc.) causantes de diversas enfermedades.

Factores de las características del trabajo.- son las exigencias físicas y mentales de las diversas tareas por realizar como es el esfuerzo, las posturas, niveles de atención, y estas pueden generar fatiga.

Factores de la organización del trabajo.- están relacionadas a los factores de la organización, tareas, horarios, considerando.

Factores de organización temporal (turnos rotativos, ritmo).

Factores dependientes de la tarea (iniciativa, complejidad, monotonía). Pueden generar insatisfacción, estrés (p.34).

Consecuencias de factores de riesgo psicosociales

Según Cortes (2007) señala que las consecuencias de las condiciones de seguridad, pueden ocasionar accidentes en el trabajo como:

Lesiones originadas por: materiales desprendidos como piezas de máquinas en mal estado, También por aplastamientos, caídas de elevadores o escaleras inadecuadas. Quemaduras, asfixia, lesiones ocasionados por inadecuadas conexiones eléctricas (p.35).

Consecuencias de las condiciones medioambientales

Según Cortes (2007) las condiciones medioambientales se componen:

Factores físicos.- estos factores pueden originar diferentes tipos de enfermedades como consecuencia de la constante permanencia del trabajador a niveles excesivos de presión sonora, pudiendo generar sordera y otras repercusiones fisiológicas como aumento del ritmo cardiaco, entre otros. Permanencia del trabajador a elevadas temperaturas (deshidratación).Exposiciones a radiaciones ionizantes, podrían generar quemaduras, hemorragias, cáncer. Por otro lado tenemos las radiaciones no ionizantes como conjuntivitis, cataratas.

Factores de origen químico.- estos factores dan lugar a diversas enfermedades como pueden ser:

- Los gases pueden llegar hacer asfixiantes y estos podrían generar el desplazamiento del oxígeno del aire.
- El polvo puede originar Neumoconióticos y estos producen alteración pulmonar.
- Materiales tóxicos son Irritantes y dañan la piel o las mucosas.

Factores de origen biológico. Estos factores dan lugar a diversas enfermedades como: Bacterias (tétano, tuberculosis). Parásitos (toxoplasmosis, paludismo). Virus (hepatitis, etc.). Hongos (piel, pie de atleta) (p.36).

Según Fernández (2013) considera que una de las principales consecuencias negativas son el estrés y la insatisfacción laboral y esto se manifiesta con el absentismo, rotación laboral, entre otros.

Asimismo Nogareda (2012) manifiesta que el mayor riesgo psicosocial estudiada es el estrés, cabe resaltar que no hay evidencia de una mayor vulnerabilidad al estrés de origen laboral en función a la edad, ya que la mayoría de estudios llegan a esta conclusión, en otros se dice lo contrario: el personal mayor manifiesta niveles bajos de estrés que los jóvenes, Sin embargo, hay mayor acuerdo en la identificación de factores que influyen como de la tarea y de la organización, lo cual dependerá de

la adaptación que tenga el personal y esto es variable con la edad.

Dimensiones de los factores de riesgos psicosociales

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (citado por Fernández 2013, p.34). Señaló 7 factores de riesgos psicosociales:

Exigencias psicológicas.

Las exigencias del trabajo para realizarlas en el tiempo establecido. Esta dimensión está relacionada con el ritmo y tiempo de trabajo en sus vertientes de cantidad y distribución. También se relacionaron la ausencia del personal, bajo salario y la inadecuación de los sistemas tecnológicos y materiales de trabajo en mal estado, originando exigencias de cumplimiento y exigencias emocionales que afectan al trabajador.

Conforme a lo señalado, esta variedad de exigencias afecta al trabajador en forma nociva, afectando sus capacidades cognitivas, sensoriales y emocionales.

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.

Se refiere a la intensidad del trabajo en cantidad y tiempo para cumplirlos. Asimismo, hace referencia a las oportunidades que ofrece el desempeño del trabajo relacionados con el método y contenido de trabajo. En este componente las políticas de selección no consideran las capacidades y rendimientos de los trabajadores para promoción del puesto de trabajo.

De acuerdo con lo descrito, no se toma en cuenta el potencial de crecimiento y desarrollo profesional, en consecuencia, su estima profesional se ve afectada menguando su calidad de desempeño en forma gradual en el trabajo realizado.

Inseguridad

La inseguridad está relacionada a la estabilidad laboral que la mayoría de trabajadores espera y a las posibilidades de empleabilidad en otras organizaciones. La inseguridad es variable, ya que va de acuerdo a las necesidades personales

que cada trabajador pueda tener. Por otro lado, se exterioriza por la intranquilidad a futuro en relación a cambios inesperados sobre las condiciones de trabajo.

Conforme a lo señalado, se ha ido evidenciando que los últimos años la inseguridad laboral ha ido creciendo de manera alarmante, ya que existe mucho temor por quedar fuera de la organización y conseguir otro empleo de manera inmediata y esto genera múltiples indicadores de salud.

Apoyo social y calidad de liderazgo.

Esta dimensión se manifiesta cuando el trabajo es aislado, sin apoyo de los jefes o subordinados en la realización del trabajo. El apoyo social consiste en brindar apoyo y soporte necesario al personal que lo requiere. Por otro lado, el líder tiene que ser capaz de liderar al equipo de manera adecuada, de lo contrario esto manifestaría una carencia en la calidad de liderazgo, el cual sería incapaz de lograr que el equipo cumpla con los objetivos trazados.

De acuerdo a lo mencionado, el apoyo social significa el aspecto funcional, es decir, el tipo de apoyo que se requiere en un momento dado por el trabajador y este puede ser brindado por los superiores o compañeros.

Doble presencia

Son exigencias concurrentes y presentes que proceden del ambiente laboral y familiar, estos se conciben cuando las exigencias laborales interceptan con la familia. Cuando el horario de trabajo es alternado o modifican la jornada laboral afectan directamente el nivel de independencia del empleado, perturbando el tiempo que necesita su ámbito familiar. Por ende, esta dimensión genera una serie de detenciones, conflictos e intensas preocupaciones dentro del ambiente laboral, lo cual repercute en la salud del trabajador y su desempeño laboral.

Coincido con el autor respecto a la doble presencia, ya que es igual a doble jornada definiendo el doble rol que desempeña en la mayoría de casos las mujeres, ya que tienen que gestionar adecuadamente sus responsabilidades en sus dos ámbitos tanto laborales como doméstico.

Estima

Esta dimensión está relacionada al sentimiento atractivo de formar parte del equipo de trabajo creando lazos laborales con implicancias emocionales. Su principal elemento de participación y estima son los valores compartidos por todos los trabajadores de la organización. Es importante tomar en cuenta que el desempeño de un buen trabajador debe ser reconocido, ya sea por ascensos e incrementos salariales, sobre todo para mantener motivados al personal y obtener un mejor desempeño y desarrollo de la organización.

De acuerdo con el autor la mejor manera de tener una estima adecuada es formando un equipo sólido con quienes se pueda trabajar de manera grata en conjunto, es por ello que se debe formar lazos amicales y laborales para una buena satisfacción laboral.

1.3.2. Aspectos generales de Satisfacción laboral

El concepto satisfacción laboral ha sido debatido ampliamente en el mundo organizacional. Para inicios de este nuevo concepto se destacaron tres enfoques que describen sus causas, estructuras y consecuencias: 1) enfoque del juicio cognitivo, basado en teorías como la teoría del ajuste en el trabajo y la teoría de la discrepancia, 2) el enfoque de las influencias sociales, que son las percepciones influenciadas en el trabajador y por ende cómo son sus actitudes hacia el trabajo, 3) el enfoque de disposición personal, donde se da mayor énfasis al aspecto de la personalidad y la disposición de las personas a disfrutar más o disfrutar menos de situaciones y eventos idénticos (Weiss y Crozanpano, 1996).

Las causas de la satisfacción laboral están relacionadas a aspectos socioculturales, a la infraestructura y eventos laborales, estos aspectos se miden de manera intrínseca (variedad, logros, etc.) y extrínseca (promoción, pagos, etc.). Sus consecuencias se han relacionado con distintos aspectos como: (a) la rotación del personal (Berry & Morris, 2008; Davy, Kinicki & Scheck, 1991), (b) el compromiso organizacional (Brooke, Russel & Price, 1988), (c) el desempeño (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin & Jackson, 1989), y (d) el salario (Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw & Rich, 2010). Quizás la consecuencia que más ha interesado es

sobre la retención del personal, tema que frecuentemente es tratado en las industrias de servicios.

Las actitudes desde un punto de vista cognitiva son importantes dentro del estudio del comportamiento organizacional, una actitud como tendencia a sentir y comportarse de cierta forma hacia un determinado objetivo, desde los procesos cognitivos se caracteriza básicamente en tres aspectos: 1) perdura a menos que se realice algo por cambiar, 2) varía a lo largo de una escala de muy favorable a muy desfavorable y 3) se direcciona hacia un objeto por el que una persona tiene creencias y sentimientos (Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz, 2012). Las actitudes presentan tres componentes importantes: 1) emocional, sentimientos o afecto hacia un objeto, 2) cognitivo, creencias o informaciones sobre un objeto y 3) conativo, tendencia de una persona a comportarse de manera específica hacia un objeto (Zanna y Rempel, 1988). Comprender estas funciones (de las actitudes) y la forma en que se pueden cambiar es importante en el estudio del comportamiento organizacional (Luthans, 2008), así mismo será factible para el presente estudio.

Modelos teóricos que explican la satisfacción laboral

Teoría del doble factor de Herzberg (1968)

Esta teoría sostiene que la presencia de ciertos factores se asocia con la satisfacción laboral, como la ausencia de otros con la insatisfacción laboral. La primera se denomina factores motivacionales que está relacionado a la motivación intrínseca en el trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento), la segunda se denomina factores de higiene y están relacionados a la motivación extrínseca en el trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, seguridad y estatus).

Teoría del ajuste en el trabajo

Esta teoría sostiene que mientras más relacione las habilidades de una persona con los requerimientos de la organización, hay probabilidades de que vaya a realizar un buen trabajo, y por ende, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador (Dawes, 1994). Así mismo, mientras más se relacione los refuerzos de

la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo, es más probable que la persona perciba el trabajo como satisfactorio también.

Teoría de la discrepancia

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional satisfactorio que deriva de la valoración del trabajo como un medio para facilitar el logro de los valores laborales, también la insatisfacción laboral deriva de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales (Locke, 1968). La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo.

La Organización Internacional de Trabajo (2016) refiere que “el trabajo se debe desarrollar con dignidad y desempeñarse en las condiciones adecuadas, brindado protección y seguridad social al personal que labora en una organización” (p. 54).

Conforme a lo señalado, el trabajo que cada empleado realiza en una organización debe contar con las condiciones necesarias para desempeñar un buen trabajo y también garantizar el bienestar del trabajador.

Sánchez (2011) “es una respuesta emocional del trabajador ante determinados aspectos de su labor. Es la fuente que el empleado obtiene, es decir un placer agradable de su ámbito laboral” (p.38).

Por otro lado, Locke (1968) menciona que la satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que se define como el estado emocional positivo/placentero que se parte de la evaluación del trabajo/experiencia laboral de una persona.

En la actualidad, Palma (2005) basándose en la teoría de Herzberg (1968), define satisfacción laboral como “la actitud hacia el trabajo, desarrollado en la confluencia de comportamientos satisfactorios que pueden ser positivos o negativos de insatisfacción de acuerdo al grado de gusto que tiene el trabajador por la labor realizada” (p.22).

De acuerdo con lo mencionado, la satisfacción laboral refiere un conjunto de

conductas dirigidas hacia el trabajo realizado, siendo estas de carácter positivo o antagónico desde la percepción del colaborador.

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Los factores o dimensiones de la variable satisfacción laboral son consideradas desde la teoría Sonia Palma – (SL-SPC), son los siguientes:

Factor I. Condiciones Físicas: constituyen elementos de infraestructura en el ámbito de trabajo, asimismo constituye el espacio donde desarrollan las actividades laborales.

Factor II. Beneficios Laborales: este factor considera el pago o remuneración por el servicio prestado (p.33).

Respecto a este factor otros autores también lo definen como a continuación se detalla:

Fernández (2013) señaló que “los trabajadores necesitan un sistema de remuneraciones basado en un salario justo, ligado a políticas salariales que tomen en cuenta sus expectativas de acorde al gasto promedio del trabajador tomando como referencia los estándares de la comunidad al cual pertenece (p.44).

Hernández y Hernández (2011) comentó que el salario tiene un efecto positivo o negativo, lo que daría lugar a una mala gestión administrativa y a una baja percepción en los trabajadores (p.56).

Factor III. Políticas Administrativas: Son las normas establecidas por la organización dirigidas a establecer lineamientos, reglas y condiciones laborales en los trabajadores.

Factor IV. Relaciones Sociales: se refiere a las relaciones interpersonales entre los trabajadores de una organización (p.34).

Respecto a este factor otros autores también lo definen como a continuación se

detalla:

Como señala Cortes (2007), en su Teoría de los Buenos Compañeros, el mayor porcentaje del personal también tiene la necesidad de mantener relaciones sociales y eso hace que el personal obtenga mayor satisfacción en el trabajo (p.67).

Según Díaz (2012) el tener y mantener relaciones sociales en el centro laboral incrementa la confianza entre el personal, elevando las ganas y motivación del personal (p.66).

Factor V. Desarrollo Personal: son las oportunidades que tiene el empleado para alcanzar su autorrealización (p.34).

Respecto a este factor otros autores también lo definen como a continuación se detalla:

Como refiere Fernández (1999) los empleados necesitan un reconocimiento o valoración que les incentive a desarrollarse de manera profesional y personal.

Asimismo, Robbins (citado en Cornejo 2011), nos menciona que los trabajadores encuentran satisfacción cuando realizan trabajos en el cual emplean sus habilidades y capacidades (p.78).

Factor VI. Desempeño de Tareas: es el conjunto de funciones que realiza el trabajador, son las tareas diarias en la organización y éstas son medidas por los superiores.

Factor VII. Relación con la Autoridad: está ligada a la comunicación formal y eficiente entre el trabajador y los jefes en las actividades que se desarrollan diariamente (p.35).

Palma (2005) señaló que “el elemento más importante de la satisfacción es la actitud del jefe hacia el trabajador, es decir cuando el jefe brinda un trato amable, escucha y muestra un interés por los empleados, éstas actitudes hacen que se eleven la satisfacción del personal (p.45).

La relevancia del estudio de la satisfacción laboral en el ámbito de las organizaciones influye en el entorno social y laboral. Por ello es importante que el personal que labora en diversas organizaciones tiene que estar motivado y satisfecho con la labor que realiza en su organización.

Existen otras variables que afectan en el nivel de satisfacción como la edad y sexo tal como lo manifiestan diversos autores. Empezaremos con la edad, esta influye de manera dispar.

1.4 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017?

1.5 Justificación del estudio

La investigación es pertinente puesto que mediante su análisis se va a diagnosticar los factores psicosociales asociadas al trabajo que pueden ser positivas y negativas generando un buen nivel de desarrollo individual y un bienestar personal y organizacional. Cabe señalar que los factores psicosociales afectan al trabajador a través de sus características personales, es la percepción que tiene cada trabajador. Y por tanto depende de las variables personales de cada individuo. Igualmente, la investigación es relevante porque aporta a la ciencia un conjunto de nuevos conocimientos que ayudaran a las organizaciones laborales a conocer como se vinculan los factores psicosociales que afectan a los núcleos organizacionales de la referida empresa. En este sentido la investigación representa un aporte para la empresa “Grupo Profitex”, dado que no existen estudios preliminares ni anteriores que permitan realizar un diagnóstico objetivo y real sobre la situación laboral de los trabajadores.

A nivel teórico esta investigación, ayudará a incrementar información formando un marco de teorías sobre las variables estudiadas para futuras investigaciones.

A nivel práctico ayudará a recomendar, si fuera el caso, la elaboración y aplicación de programas o talleres para mejorar y potenciar la satisfacción laboral.

A nivel social se beneficiaran diversos profesionales como psicólogos organizacionales, administradores, así como empleadores que trabajan con personal, con la finalidad de prevenir y mejorar el ámbito laboral.

1.6 Hipótesis

General

Existe correlación significativa e inversa entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017.

Específicas

La correlación es significativa e inversa entre los factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de satisfacción laboral expresadas en condiciones físicas, Beneficios laborales, Políticas Administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la autoridad en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017.

La correlación es significativa e inversa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de factores de riesgo psicosociales expresadas en Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad, Apoyo social y calidad de liderazgo, Estima, Doble presencia en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017.

Existen diferencias significativas al comparar los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores según edad y sexo en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017.

Existen diferencias significativas al comparar la satisfacción laboral según edad y sexo en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017.

1.7 Objetivos

General

Determinar la relación, a modo de correlación, entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017.

Específicos

Determinar la relación entre factores de riesgos psicosociales y las dimensiones de satisfacción laboral expresadas en condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017.

Determinar la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de factores de riesgo psicosociales expresadas en exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, estima, doble presencia en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017.

Comparar los factores de riesgo psicosociales según variables sociodemográficas como: edad y sexo en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017.

Comparar la Satisfacción laboral según variables sociodemográficas como: edad y sexo en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de Diseño no experimental de corte transversal o transeccional.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “los estudios de diseño no experimental siguen un mismo camino sin manipulación de la variable, solo observan el fenómeno en su ambiente natural para posteriormente analizarlo” (p.145). Por consiguiente, la investigación busca determinar la realidad observada, para probar las teorías y relacionar las variables en el fenómeno de estudio observado. “la investigación tiene un corte transaccional, por ello los instrumentos serán aplicados en un solo momento y en tiempo único” (p. 154). Por ello los instrumentos, fueron aplicados en un solo momento y en tiempo único para su análisis e interpretación.

El tipo de investigación es correlacional, según Salkind (1998) citado en Bernal (2010 p.114) quien afirma que su finalidad es la relación entre dos variables, es decir que un cambio de una variable influye en la otra.

Según Carrasco (2006, p.41), manifiesta que el nivel de la investigación es descriptivo, ya que considera que las características y propiedades de los hechos de la realidad se dan en un tiempo determinado.

2.2 Variables operacionalización

• Factores de riesgo psicosociales

Definición conceptual: Son las interacciones que se producen por la labor que realiza el trabajador, en el lugar de trabajo y según las condiciones que se manifiestan en las capacidades, necesidades y condiciones de vida fuera del trabajo” (p.29).

Definición operacional: Evalúa específicamente factores de riesgo psicosociales en los trabajadores, permitiendo lograr un puntaje directo por cada dimensión, será medida a través de 38 preguntas de tipo Likert, organizados en 6 dimensiones: exigencias psicológicas (1,2,3,4,5,6), trabajo activo y posibilidades de desarrollo (ítems 7,8,9,10,11,12,13,14,15,16), Inseguridad (ítems 17,18,19,20), apoyo social y calidad de liderazgo (ítems 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30), estima (ítems 35,36,37,38), doble presencia (ítems 31,32,33,34). Con fines de interpretación los autores proponen el siguiente baremo. 0-53 – Desfavorable, 54-69- Intermedio, 70-152 Favorable.

• Satisfacción laboral

Definición conceptual: “Es el conjunto de actitudes generales, siendo estas positivas si se está satisfecho o negativas si se está insatisfecho con el trabajo que realiza” Palma 2005.

Definición operacional: La variable satisfacción laboral será medida con la escala de SL-SPC a través de 36 reactivos asociados a 7 dimensiones condiciones físicas y/o materiales (ítems 1,13,21,28,32), beneficios laborales (ítems 2,7,14,22), Políticas administrativas (ítems 7,8,15,17), Relaciones sociales (ítems 3,9,16,24), desarrollo (ítems 4,10,18,26,29,34), desempeño de tarea (ítems 5,11,19,25,30,35), relación con la autoridad (ítems 6,12,20, 27,31,36), tipo de escala Likert, calificación directa 5 puntos Totalmente de acuerdo(5), de acuerdo(4), indeciso (3), en desacuerdo (2),totalmente en desacuerdo (1). Existen ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) los cuales se puntúan en forma inversa (1,2,3,4,5).Niveles: Alta satisfacción (149 - 167), Regular satisfacción (112 - 148), Parcial insatisfacción (93 - 111) y Alta insatisfacción (0 92). Confiabilidad 0.79 y Validez 0.40 con significancia de $p < 0.05$

2.3 Población y muestra

Población

Para Hernández, et al. (2014) “la población es el conjunto de todos los sujetos o elementos que muestran determinadas especificaciones o características” (p.174).

En el presente estudio la población estará conformada por 200 trabajadores de 3 oficinas en Huachipa, Cajamarquilla y San Juan de Lurigancho de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017. Que continuación se detalla de la siguiente manera:

Tabla 1
Distribución de la muestra de estudio

Empresa	Sede	Trabajadores
Grupo Profitex	Huachipa	70
	Cajamarquilla	80
	San Juan de Lurigancho	50
Total		200 trabajadores

Fuente: nómina de trabajadores

Muestra

Hernández et al. (2014), indica “la muestra es un subconjunto representativo del universo definido por características y particularidades en común” (p.150).

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Datos:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 – α)

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 – P)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (179): Tamaño de la

población. n: Tamaño de la

muestra. Reemplazando

tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) \times 179}{0,05^2 (179 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 132$$

Asimismo, la muestra seleccionada será proporcional para cada sede, la misma que

se calculó según la fórmula de fracción muestral.

$$\frac{n}{N} = \frac{132}{200} 0.66$$

Tabla 2

Población de estudio

Empresa	Sede	Población	Factor	Muestra
	Huachipa	65	0,66	43
	Cajamarquilla	80	0,66	53
	SJL	55	0,66	36
Total				132

De acuerdo a la proporción aplicada la muestra será de 132 trabajadores.

Muestreo

Para el marco muestral, se utilizó el muestreo probabilístico de tipo estratificado. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “todos los trabajadores tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos por sede, de esta forma se extrajo la muestra representativa para asegurar su representatividad en el estudio” (p.78).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Ficha Técnica de la Variable de Factores de riesgo psicosociales

- Nombre del Autor: Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E .
- Año: 2014
- Dirigidos: Personal actualmente trabajando
- Administración: individual y colectiva.
- Tiempo: Aproximadamente 30 minutos.
- Número de ítems: 38
- Utilidad: El cuestionario test consta de 38 ítems los mismos que evalúan

las seis dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

Adaptación Peruana:

- Nombre del autor: Ricardo Láríco Condori
- Año: 2016
- Validez y confiabilidad: En el estudio denominado los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se realizó la validez del instrumento por criterio de jueces dando por resultado que todos los ítems son válidos. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el método de consistencia interna a través del alpha de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.811, este resultado demuestra que el instrumento es confiable.
- Con el objetivo de corroborar la validez y confiabilidad del cuestionario se realizó un estudio piloto de 50 colaboradores mediante la evaluación por criterio de jueces dando por resultado que todos los ítems son altamente válidos, así mismo se mantiene el mismo número de ítems del instrumento. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el método de consistencia interna a través del alpha de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.81, este resultado demuestra que el instrumento es altamente confiable. En cuanto a los baremos no cambiaron se mantienen los originales, ya que solo se modificaron algunas palabras.

2.4.2. Ficha Técnica de la Variable de Satisfacción Laboral

Ficha Técnica de la Variable Satisfacción Laboral

- Nombre del Test: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.
- Nombre del Autor: Sonia Palma Carrillo.
- Año: 1999
- Dirigidos: Personal actualmente se encuentra trabajando
- Administración: individual y colectiva.
- Tiempo: Aproximadamente 30 minutos.

- Número de ítems: 36
- Utilidad: permite evidenciar un diagnóstico de la actitud que tiene el colaborador hacia el trabajo.
- Validez y confiabilidad: Para la validez de constructo se utilizó el análisis factorial, a través del método Varimax se determinaron correlaciones positivas y significativas $\alpha = .05$ (coeficiente Spearman Brown) entre las siete dimensiones de la satisfacción laboral, corroborando la validez del instrumento (Palma, 2005). Para la confiabilidad de la escala, se utilizó el método de consistencia interna a través del alpha de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.84, evidenciando que muestra una alta consistencia interna (Palma, 2005).
- Con el objetivo de corroborar la validez y confiabilidad del cuestionario se realizó un estudio piloto de 50 colaboradores, la validez del instrumento se realizó mediante la evaluación por criterio de jueces dando por resultado que todos los ítems son altamente válidos, así mismo se mantiene el mismo número de ítems del instrumento. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el método de consistencia interna a través del alpha de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.82, este resultado demuestra que el instrumento es altamente confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se analizaron los datos a través del Programa estadístico SPSS 21 para dar mayor exactitud a los resultados

A) Estadística descriptiva:, así mismo para conocer y entender la forma cómo se vienen comportando los datos en cada variable, se detallará los métodos estadísticos aplicados:

- Media: promedio de un determinado número de valores de una variable.
- Desviación estándar: es una medida de dispersión para variables y de intervalo. Se define como la raíz cuadrada de la varianza de la variable.
- Coeficiente de Pearson: sirve para medir un índice de Correlación entre las

unidades de dos variables.

B) Estadística Inferencial: para conocer y entender la forma cómo se vienen comportando los datos en cada variable, se detallará los métodos estadísticos aplicados:

- Prueba de Normalidad (Kolmogorov-Smirnov): se aplica para contrastar la hipótesis de normalidad de la población.
- Estadístico de Levene: sirve para evaluar la igualdad de las varianzas para una variable calculada para dos o más grupos.
- Anova de un factor (Prueba F): señala si las medias entre dos o más grupos son similares o diferentes.
- T de Student: esta prueba señala si las medias de dos grupos son similares.
- R de Pearson: determina el nivel de relación o asociación de variables.

2.6 Aspectos éticos

La investigación es auténtica y veraz basada en la honestidad científica; asimismo se ha respetado los derechos intelectuales de los autores, cabe recalcar que las ideas o las palabras de otras personas se han realizado haciendo la debida mención del autor, igualmente se han citado correctamente siguiendo con las normas de redacción APA, en cuanto a la recolección de datos se solicitó el consentimiento informado de todos los implicados considerando las normas éticas y morales del país de reside

III. RESULTADOS

Tabla 3*Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción Laboral*

Satisfacción laboral		
Factor de riesgo psicosocial	r	p
	-,245**	,005

Los resultados presentados en la Tabla 3, nos indican que existe correlación muy significativa negativa/inversa entre los variables factores de riesgo psicosocial y la satisfacción Laboral ($r=-,245$; $p<0,01$)

Tabla 4*Relación entre los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de la satisfacción laboral*

Satisfacción laboral			
		r	p
Factor de riesgo psicosocial	Condiciones Físicas y/o Materiales	-,227**	,009
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	-,130	,138
	Políticas Administrativas	-,112	,201
	Relaciones Sociales	-,237**	,006
	Desarrollo Personal	-,204*	,019
	Desempeño de tareas	-,212*	,015
	Relación con la autoridad	-,133	,127

Los resultados que se observan en la Tabla 4 nos indican que existen correlaciones significativas bajas/inversas entre las variables factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de la satisfacción laboral siguientes: condiciones física y/o materiales ($r=-,227$; $p<0,01$), relaciones sociales ($r=-,237$; $p<0,01$), desarrollo personal ($r=-,204$; $p<0,05$) y desempeño de tareas ($r=-,212$; $p<0,05$).

Tabla 5*Relación entre la satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial*

Factores de riesgo psicosocial			
		r	p
Satisfacción laboral	Exigencias psicológicas	-,116	,065
	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	-,106	,227
	Inseguridad	-,206*	,018
	Apoyo social y calidad de liderazgo	,045	,608
	Doble presencia	,075	,395
	Estima	-,190*	,029

En la Tabla 5, se observa que existen correlaciones significativas bajas/inversas entre las variables satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosociales siguientes: Inseguridad ($r=-,206$, $p<0,05$) y Estima ($r=-,190$; $p<0,05$).

Tabla 6

Prueba de homogeneidad de varianzas de los factores de riesgo psicosociales según edad del trabajador

Rango de edad	N	X	d.e.
25 a 30 años	8	74,25	4,46
31 a 35 años	51	74,61	4,28
36 a 40 años	58	73,62	4,88
41 a 45 años	9	72,33	3,87
46 años a más	6	74,50	2,66

$F=,671$ $p=,613$; $W=1,149$ $gl=130$ $p=,337$

En la tabla 6 se presenta el análisis de varianza a través de la prueba de homogeneidad (Estadístico de Levene $W=1,149$, $p=,337$) y ANOVA de un factor ($F=,671$; $p=,613$) de los factores de riesgos psicosociales según edad del trabajador, este resultado indica que las diferencias estadísticas no son significativas.

Tabla 7

Prueba de homogeneidad de varianzas de la satisfacción laboral según edad

del trabajador

Rango de edad	N	X	d.e.
25 a 30 años	8	80,63	3,50
31 a 35 años	51	78,31	6,70
36 a 40 años	58	76,95	6,68
41 a 45 años	9	77,56	11,22
46 años a más	6	71,67	8,29

F=1,702 p=,154 ; W=1,213 gl=130 p=,308

En la tabla 7 se presenta el análisis de varianza a través de la prueba de homogeneidad (Estadístico de Levene=1,213, p-value=.308) y ANOVA de un factor (F=1,702; p=,154) de la satisfacción laboral según edad del trabajador, este resultado indica que las diferencias estadísticas no son significativas.

Tabla 8

Comparación de los factores de riesgo psicosociales según sexo del trabajador

Sexo	N	X	d.e.
Hombre	64	73,78	4,773
Mujer	68	74,19	4,194

F=1,153 p=,28 ; t=-,525 gl=130 p=,601

En relación a la comparación de los factores de riesgo psicosociales considerando el sexo del trabajador, los resultados de la tabla8 permite apreciar que no existe diferencias significativas en esta variable (T=-,525; p=,601).

Tabla 9

Comparación de la satisfacción laboral según sexo del trabajador

	N	X	d.e.
Hombre	64	77,03	6,985
Mujer	68	77,94	7,184

F=,006 p=,937 ; t=-,737 gl=130 p=,462

En relación a la comparación de la satisfacción laboral considerando el sexo del trabajador, los resultados de la tabla 9 permite apreciar que no existe diferencias significativas en esta variable (T=-,737; p=,462).

IV. DISCUSIÓN

La investigación se desarrolló en torno al estudio de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en la empresa Grupo Profitex, ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho. Para ello, se obtuvo los resultados luego del procesamiento de los datos obtenidos a través de los instrumentos. En este apartado, dichos resultados son discutidos respecto a los hallazgos de otros autores y contrastados con la teoría que sustenten los constructos de las variables.

Para el objetivo general de la investigación se observa en la Tabla 3 que hay una correlación inversa ($r=-,245$; $p=,005$), es decir a mayores niveles de factores de riesgos psicosociales en una organización la satisfacción laboral del empleado se encuentra en niveles bajos. Este resultado se refuerza con los estudios de Gómez, Hernández y Méndez (2014) que indica también que existe una relación significativa y negativa entre factores de riesgo y satisfacción laboral, asimismo, Sánchez (2011) manifiesta que la satisfacción laboral es una respuesta emocional del empleado ante una situación. Este resultado se asimila con el postulado que indica Fernández (2013), ya que manifiesta que la agrupación de factores psicosociales relacionados al ámbito laboral, ejercen una influencia perjudicial en las condiciones de trabajo afectando su desempeño, teniendo como principales consecuencias negativas al estrés y la insatisfacción laboral y esto se manifiesta con el absentismo, rotación laboral, entre otros.

En la correlación de los factores de riesgo y las dimensiones de la satisfacción laboral, se observa que existe una correlación inversa con sólo cuatro dimensiones (condiciones laborales ($r=-,227$; $p=,009$), relaciones sociales ($r=-,237$; $p=,006$), desarrollo personal ($r=-,204$; $p=,019$) y desempeño de tareas ($r=-,212$; $p=,015$), este resultado se refuerza con la investigación de Gómez, Hernández y Méndez (2014), eso quiere decir que a medida que los factores de riesgo psicosociales incrementan los niveles de la satisfacción disminuyen en las dimensiones. (ver Tabla 4). Organización Internacional Trabajo (citado por Gómez 2014) considera

que hay diversos estudios que muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas y compensaciones laborales, Herzberg (1968) plantea factores de motivaciones (extrínseco: representado por altas demandas o condiciones físicas de trabajo deficientes; o intrínsecos: representado por las formas de afrontamiento o altas necesidades personales de control) y bajo refuerzo (estatus laboral bajo, inseguridad laboral y pocas posibilidades de promoción y desarrollo) el cual asegura que el mayor riesgo para la salud lo constituye la combinación de estos factores.

En la correlación de satisfacción laboral y las dimensiones factores de riesgo psicosociales, se observa que existe una correlación inversa con sólo dos factores, eso quiere decir que a medida que la satisfacción laboral disminuya los niveles de los factores de riesgo psicosociales aumentan en el factor Inseguridad ($r=-,206$; $p=,018$) y estima ($r=-,190$; $p=,029$). Con respecto a la relación inversa que se da con el factor Inseguridad, la Organización Internacional del Trabajo (2016) manifiesta que trabajar en condiciones adecuadas y justas brinda satisfacción laboral, en este caso los trabajadores de la empresa Grupo Profitex manifiestan que la inseguridad en su trabajo provoca insatisfacción laboral. Por otro lado, respecto a la relación inversa con el factor Estima, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (citado por Fernández, 2013) manifiesta que una buena satisfacción laboral se genera tras mantener motivados al personal por el reconocimiento a su buen desempeño laboral, en este caso los trabajadores de la empresa Grupo Profitex manifiestan que la baja estima (motivación, reconocimiento) en sus trabajos provoca también insatisfacción laboral. Este resultado se refleja con la teoría de la motivación de Herzberg (1968), pues indica que la motivación intrínseca y extrínseca sostendrá un mejor y eficaz rendimiento en los trabajadores, sin embargo es necesario que todo personal cuente con una motivación intrínseca ya que esto conlleva a un adecuado nivel de satisfacción laboral y por ende contribuye al desarrollo de dicha organización. (ver Tabla 5).

Al comparar las medias de los factores de riesgo psicosociales según edad, hemos

encontrado que no existen diferencias significativas en los resultados ($F=,671$, $p=,613$), de la misma forma en los estudios de Sarmiento (2012), Nogareda (2012) y Caquetá (2012) también se observa una similitud en sus resultados. Sin embargo, difieren con el estudio de Guilguiruca (2015) donde manifiesta que si existen diferencias significativas los factores de riesgo psicosociales en base a la dimensión doble presencia ($U=136,500$, $Z= -3,203$, $p=0,001$), puesto que son los grupos más jóvenes de edad que demuestran mayor riesgos ya que se trata de un grupo con menor experiencia laboral, así mismo, las aspiraciones de los trabajadores más jóvenes coexisten con sus expectativas de desarrollo profesional, lo que es propio de la etapa de trabajo en la cual se encuentran. (ver tabla 6). Esto se refuerza con el enfoque de Santos (2013) citado en Espeleta (2015) que menciona lo siguiente “Los jóvenes padecen de este miedo aunque desde otra perspectiva. Actualmente los jóvenes suelen estar muy preparados académicamente y también en idiomas, pero se encuentran con el rechazo por parte de los empresarios, debido a que no tienen experiencia laboral. Esto crea un sentimiento de impotencia, ya que es imposible tener experiencia laboral si nadie te da la oportunidad de trabajar para poder conseguirla. (p.23).

En la Tabla 7, al comparar la satisfacción laboral según edad, se observa que no existen diferencias significativas en las medias de los diversos grupos que lo conforman, este resultado es diferente al encontrado en los estudios de Nogareda (2012) que sostiene que la edad tiene influencia sobre las motivaciones y expectativas personales, esto indica que son distintas las características motivacionales de los jóvenes y los de más edad. Los jóvenes dan más importancia a la remuneración, las posibilidades de promoción y autonomía, mientras que las personas de mayor edad dan más valor a la responsabilidad, el interés del trabajo y las exigencias de atención, por ende los trabajadores de mayor edad tienen a manifestar mayor satisfacción. Asimismo Carrillo, Solano, Martínez y Gómez (2013) también refleja que existe variación en la edad ya que las personas mayores a comparación de los jóvenes tienen mayor satisfacción por todas las metas concretadas a lo largo de su vida laboral.

Se considera esta información coherente con diversos estudios que han concluido que la motivación de los trabajadores de más edad es sobre todo intrínseca y

relacionada con las recompensas que el trabajo da a nivel individual.

Por otro lado en la Tabla 8 al comparar las medias de los factores de riesgo psicosocial según sexo se encontró que no existen diferencias significativas en los resultados ($t=-,525$, $p=,601$). Guilguiruca (2015) por el contrario, manifiesta que si existen diferencias significativas en los factores de riesgo psicosociales en base a la dimensión doble presencia, puesto que el grupo de las mujeres tienen mayores riesgos ya que se trata de un grupo que está expuesto ante la desigualdad entre hombres y mujeres en la competencia laboral por lo que le exige mayor esfuerzo por conservar el empleo y no caer en el desempleo, así mismo, las aspiraciones de las trabajadoras coexisten con sus expectativas de superación al hombre, lo que es propio de la etapa en la cual se encuentran, es decir el cruce del trabajo en la vida privada-familiar, es por lo general demandante con ellas (Acevedo, Sánchez, Farías y Fernández, 2013; citado en Guilguiruca, 2015). Asimismo las mujeres son las que presentan mayor magnitud del factor doble presencia. La carga privada-familiar es particularmente exigente con ellas, ya que las mujeres dedican más horas a sus labores domésticas. Esta evidencia conlleva a severas consecuencias para la salud mental de estas mujeres trabajadoras, y esto ocasiona mayor vulnerabilidad en ellas. Por ello es necesario tomar medidas organizacionales que se orienten al equilibrio saludable en la vinculación trabajo-vida privada y familia lo cual constituye un reto necesario para una gestión moderna.

En la tabla 9 al comparar las medias de la satisfacción laboral según sexo se encontró que no existen diferencias significativas en los resultados ($t=-,737$, $p=,462$). Este resultado se contrasta con Carrillo, Solano, Martínez y Gómez (2013), se evidencia la tendencia de que las mujeres se encuentran en un nivel adecuado de satisfacción que los hombres con el trabajo o actividad que desempeñan. Por otro lado Bass y Duntelman (1963) citado por Sánchez y cols. Consideran que existe “una predisposición por parte de las mujeres hacia trabajos en grupo, por su capacitación hacia puestos donde se ejerciten las relaciones interpersonales y tareas de liderazgo y donde se priorice el elemento humano sobre el técnico. Los varones tienden a valorar otros factores más

relacionados con el contenido de la tarea tales como la promoción, el estatus y el prestigio por el éxito social que reporte. En otro intento de explicar esta tendencia de mayor satisfacción en las mujeres .Según Quinn (1974) citado por Carrillo, Solano, Martínez y Gómez (2013) se debe a una preferencia por parte de las mujeres por aquellos factores que permiten compatibilizar trabajo y vida familiar.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se halló que existe una correlación significativa inversa entre las variables de riesgos psicosociales y satisfacción laboral, esto quiere decir que a mayor presencia de factores de riesgo psicosociales menor satisfacción laboral tendrá el personal.

SEGUNDA:

A mayor presencia de factores de riesgo psicosociales menor será el desempeño de las tareas, desarrollo social y desarrollo personal de los trabajadores de la organización.

TERCERA:

En la dimensiones de los factores de riesgo psicosociales expresadas en inseguridad y estima, a mayor presencia de estos, menor será la satisfacción del personal de la organización.

CUARTA:

En el rango de las edades del personal no existe diferencia significativa, ya que todo el personal percibe la situación de la misma manera.

QUINTA:

En el sexo del personal no existe diferencia significativa, ya que todos perciben de la misma intensidad los factores de riesgo presentes en la organización.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Es de suma importancia investigar sobre otros aspectos relacionados con los factores de riesgo psicosociales.
- 2) Realizar investigaciones utilizando las variables empleadas a fin de comparar los hallazgos obtenidos en esta investigación.
- 3) A futuras investigaciones se les recomiendo ampliar y/o profundizar sobre la variable factores de riesgo psicosociales en diferentes rubros.
- 4) Brindar al director de la organización los resultados y trabajar de manera inmediata en los aspectos que están afectando al personal así como a la organización.
- 5) Elaborar una matriz de riesgo para prevenir las posibles consecuencias que desencadena esta problemática.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, tesis para obtener el grado de magister en administración estratégica de empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perú.

Blanch., R, Sahagún., G, y Cervantes, F. (2010). *Estructuración factorial del cuestionario condiciones de trabajo*.

Recuperado d: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sciarttext&pid=pdf>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. 3ra Edición. Colombia: Pearson Educación.

Berry, M., & Morris, M. (2008). The Impact of Employee Engagement Factors and Job Satisfaction on Turnover Intent. Documento presentado a la Academy of Human Resources Development Research Conference, Panama City. Recuperado de:
<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/detail?accno=ED501235>

Brooke, P., Russel, D., & Price, J (1998). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139–145.

Caquetá, R. (2012). *Los factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en los trabajadores sanitario de Florencia*. (Tesis de maestría).Universidad de Antioquía de Medellín, Colombia.

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. 1ra reimpresión. Perú: Editorial San Marcos.

Carrillo, C. y Cols. (2013). Influencia del género y edad. Satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 21(6), 1314-1320.

- Contreras, T., Aldrete, F., Vázquez, T., Aranda, Y y Oramas, L. (2012). *Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en docentes de preparatoria de Guadalajara-México*. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica, México
- Cortes, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene del trabajo*. España. Tébar.
- Cornejo, E., Rodríguez., R., Lizana., E y Retamal, G.(2011). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una institución del estado chilena*. (Tesis de maestría). Universidad de Concepción, Chile.
- Davy, J., Kinicki, A., y Scheck, C. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. *Journal of Vocational Behavior*, 38(3), 302-317.
- Díaz, Z. (2012). *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout entre los trabajadores de un Policlínico y el de una Comunidad de Salud, La Victoria, Chiclayo* —
2012. (Tesis de maestría). Universidad Antenor Orrego, Perú.
- Fernández, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: Club Universitario.
- Gómez, P., Hernández, J. y Mèndez, D. (2014) Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y Trabajo*, 16(49), tomado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Guilguirica, M., Meza, K., Góngora, R y Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), tomado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465
- Hernández, B y Hernández, L. (2011). Satisfacción laboral del personal de

enfermería en cuatro instituciones de salud.(Tesis de maestría). Universidad Católica de Chile.

Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 87507.

Hernandez, R., Fernandez, R. y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México DF: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, I. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Obtenido de INSHT. Nota Técnica de Prevención, NTP 443: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>.

Judge, T., Piccolo, R., Podsakoff, N., Shaw, J. & Rich, B. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157.167

Larico, R. (2016). *Los riesgos psicosociales en el personal de la Municipalidad de Lima Metropolitana*.(Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Locke, E. (1968). What is job satisfactory? Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California. Recuperado de http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_&E_RICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&ac cno=E D023138

López, E., García., T y Pando, K. (2014). *Identificar la experiencia o no, del*

compromiso organizacional y evaluar su relación con los factores psicosociales organizacionales en trabajadores del campo de un municipio urbano pequeño del estado de Jalisco, México. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de México, México.

Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (11a ed.). México D.F., México:Mc Graw Hill

Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I., Goffin, R., & Jackson, D. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152–156.

Moreno y Báez (2010). Los factores de riesgos psicosociales, formas, causas y consecuencias. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/publicaciones%20profesionales/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Nogareda, C. (2012). Riesgos Psicosociales en trabajadores de mayor edad. Aspectos preventivos (ponencia resumen). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Perú: Editora y Comercializadora CARTOLÁN EIRL.

Organización Internacional de Trabajo (2016). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Suiza: OIT.

Sánchez, S., Fuentes, F. y Artacho, C. (2013). *La satisfacción laboral desde la perspectiva de género. Un análisis empírico mediante modelos logit y probit*. Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro. 3445-3457.

Sarmiento, E. (2012). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral en personal*

terapéutico que labora en una IPS de III Nivel de la ciudad de Bogotá. (Tesis de maestría).Universidad Nacional de Colombia, Colombia.

Soler, M. (2008). *La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola. El cuestionario FAPSIHOS*, tesis de doctorado. Universidad de Murcia, España.

Weiss, H. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

Zanna, M., & Rempel, J. K. (1988). Attitudes: A new look at an old concept. In D. Bar- Tal & A. W. Kruglanski (Eds.), *The social psychology of knowledge* (pp.315-334) Cambridge, England: Cambridge University Press.

Zapata, E., y Morales, Q. (2015). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad del personal de la organización Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014.* (Tesis de maestría). Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de factores de riesgos psicosociales

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

AUTORES Instituto Sindical del Trabajo Ambiente y Salud (COPSOQ-ISTAS 21)

VERSIÓN ORIGINAL (2002)

Fecha de hoy _____ Puesto _____ Empresa _____

APARTADO 1 ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu	0	1	2	3	4
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del	4	3	2	1	0
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	4	3	2	1	0
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te	4	3	2	1	0
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10	¿Puedes decidir cuándo haces un	4	3	2	1	0
11	Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir	4	3	2	1	0
12	¿Tu trabajo requiere que tengas	4	3	2	1	0
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14	¿Te sientes comprometido con tu	4	3	2	1	0
15	¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

APARTADO 3 ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA
DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

	En estos momentos, ¿estás preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17	por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin empleo?	4	3	2	1	0
18	por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19	por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
20	por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en bonos,	4	3	2	1	0

APARTADO 4 ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA
DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en	4	3	2	1	0
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu	4	3	2	1	0
23	¿En esta empresa se te informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar tu	4	3	2	1	0
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien	4	3	2	1	0
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata	4	3	2	1	0
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	0	1	2	3	4
28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los	4	3	2	1	0

APARTADO 5 DE LA SIGUIENTE PREGUNTA, ELIGE LA RESPUESTA QUE MEJOR DESCRIBA TU SITUACIÓN:

31	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
		Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares	3
		Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y	2
		Sólo hago tareas muy puntuales	1
		No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33	Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y	4	3	2	1	0
34	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y	4	3	2	1	0

APARTADO 6 ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37	En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi	4	3	2	1	0

INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL- ORIGINAL

ESCALA DE OPINIONES SL- SPC Palma (1999)

Marca con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad:

Género: M () F ()

Tiempo de Servicio:

Estado Civil: S () C () V () D () C ()

Situación laboral: Estable () Contratado ()

**Estimado
trabajador:**

Por medio del presente, solicito a usted se sirva responder el presente cuestionario, el cual ha sido diseñado para evaluar la satisfacción laboral. Agradeceré responda a cada una de las preguntas formuladas, marcando la respuesta correspondiente con un aspa (x), y aplicando su total sinceridad.

Total Acuerdo: TA De acuerdo: A Indeciso: I En desacuerdo Total Desacuerdo:
TD

Nº	DIMENSIONES / ítems	TA	A	I	D	TD
	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN LABORAL					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					

15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL- MODIFICADA

ESCALA DE OPINIONES SL- SPC

Sonia Palma (2017)

Marca con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad:

Género: M () F ()

Tiempo de Servicio:

Estado Civil: S () C () V () D () C ()

Situación laboral: Estable () Contratado ()

**Estimado
trabajador:**

Por medio del presente, solicito a usted se sirva responder el presente cuestionario, el cual ha sido diseñado para evaluar la satisfacción laboral. Agradeceré responda a cada una de las preguntas formuladas, marcando la respuesta correspondiente con un aspa (x), y aplicando su total sinceridad.

Total Acuerdo: TA De acuerdo: A Indeciso: I En desacuerdo Total Desacuerdo: TD

Nº	DIMENSIONES / ítems	TA	A	I	D	TD
	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN LABORAL					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago se ajusta a mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es comodo					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					

15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 2. Resultados de la Prueba Piloto

Tabla 8

Validez de contenido (V-Aiken) de la Escala de Satisfacción Laboral

ITEM	JUECES						V de AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5	S	
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1
33	1	1	1	1	1	5	1
34	1	1	1	1	1	5	1
35	1	1	1	1	1	5	1
36	1	1	1	1	1	5	1

Tabla 9

Validez de contenido (V-Aiken) del Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial (COPSOQ-ISTAS 21)

ITEM	JUECES						V de AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5	S	
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1
33	1	1	1	1	1	5	1
34	1	1	1	1	1	5	1
35	1	1	1	1	1	5	1
36	1	1	1	1	1	5	1
37	1	1	1	1	1	5	1
38	1	1	1	1	1	5	1

Anexo 3. Resultado adicionales con la muestra final

Tabla 10

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las pruebas de Factores de Riesgo Psicosociales y Satisfacción Laboral

	Factores de riesgos psicosociales	Satisfacción laboral
Kolmogorov-Smirnov	1,038	1,281
p	,232	,075

Los resultados presentados en la tabla 1, indican que las distribuciones de los puntajes de la prueba de factores de riesgo psicosociales y satisfacción Laboral presentan una distribución normal, es por ello que se utilizará los contrastes estadísticos paramétricos en el análisis de datos de la investigación.

Anexo 4. Cartas de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 11 de Diciembre de 2017

CARTA N° 889-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Mgtr.
Gerónimo Quispe
Sub Gerente
Grupo Profitex SAC
Av. Huachipa Mz. G-2 Lt. 5 La Capitana – San Juan de Lurigancho

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **HUAMANÍ HUALLANCA SONIA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"FACTORES DE RIESGO, PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL GRUPO PROFITEX EN LIMA METROPOLITANA EN 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Faniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB

UCV.EDU.PE

Anexo 5: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a)

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Sonia Huamani Huallanca** interna de psicología de la Universidad César Vallejo- Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Factores de riesgo psicosociales y satisfacción Laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017**"; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas, cuestionario de factores de riesgo psicosociales y la escala de satisfacción laboral (SF-SP). De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tengo alguna duda con respecto algunas preguntas se le explicara cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sonia Huamani Huallanca

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yocon
número de DNI:acepto participar en la investigación sobre **Factores de riesgo psicosociales y satisfacción Laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017**"de la señorita Sonia Huamani Huallanca.

Día:...../...../.....

FIRMA

Anexo 6: Criterio de jueces

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [☒] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10624919

Especialidad del validador: Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



03 de Octubre
del 2017

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lealé Kelly Guerrero Ríos

DNI: 42410949

Especialidad del validador: Componente organizacional y RRHH

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



15282

.....de Junio
del 2017

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: David Silva Flores

DNI: 08122864


Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


C.P.P. 10029

Lic., 04 de Junio
del 2017

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☐] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI: 46596645

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Brenda Vanessa Tapahuasco De La Cruz
PSICÓLOGA
C.F.s.P. 28604

Lic. Brenda Vanessa Tapahuasco De la Cruz

20 de Junio
del 2017

Anexo 7. Acta de originalidad

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo; docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Sede Lima - Norte, revisor de la tesis titulada: "Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017", de la estudiante HUAMANI HUALLANCA, Sonia, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.


El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de Diciembre de 2017


CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo
DNI: 15382082

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 8: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 1 de 1

Yo Sonia Huamani Hualanca.....
 identificado con DNI N° 44001783....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " factores de riesgo psicosociales y satisfacción
laboral en el personal de la empresa del
Grupo Pop.Tex en Lima Metropolitana, 2017 "
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



FIRMA

DNI: 44001783.....

FECHA: 01 de diciembre del 2017...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal
de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

HUAMANI HUALLANCA, Sonia

Resumen de coincidencias X

18 %

1	exploradoc.com	3 %	>
	Fuente de internet		
2	www.valeo.org	1 %	>
	Fuente de internet		
3	ajudo.com	1 %	>
	Fuente de internet		
4	Entregado a Universidad	1 %	>
	Trabajo de aula		
5	Entregado a Universidad	1 %	>
	Trabajo de aula		
6	www.planetadoc.com	1 %	>
	Fuente de internet		
7	Entregado a Universidad	1 %	>
	Trabajo de aula		
8	Entregado a UNIV DEL C.	<1 %	>
	Trabajo de aula		
9	www.exp.com.ar	<1 %	>
	Fuente de internet		
10	therapi.com	<1 %	>
	Fuente de internet		
11	Entregado a Universidad	<1 %	>
	Trabajo de aula		
12	www.valeo.org	<1 %	>
	Fuente de internet		
13	Entregado a Universidad	<1 %	>
	Trabajo de aula		
14	www.valeo.org	<1 %	>
	Fuente de internet		
15	www.exp.com.ar	<1 %	>
	Fuente de internet		
16	www.exp.com.ar	<1 %	>
	Fuente de internet		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Huamani Huallanca, Sonia

D.N.I. : 44001783

Domicilio : Mz. "O" Lt. 39 Enace-Carabaylo

Teléfono : Fijo : 5433260 Móvil : 964082132

E-mail : shuamani@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Profesional de Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Sonia Huamani Huallanca

Título de la tesis:

"Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017"

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

x ☐

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

☐

Firma :

Fecha: 31 de octubre del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HUAMANÍ HUALLANCA, Sonia

INFORME TITULADO:

Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo
Proxitex en Lima Metropolitana, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 06/03/2018

NOTA O MENCIÓN: 12


ROSARIO QUIRÓS-FERNANDO JOEL
DNI 32990613



Anexo 9. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODO	Variable
Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017	¿Qué relación existe entre factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de la empresa Grupo Profitex 2017?	General	General	Tipo y diseño	Factores de riesgo psicosociales
		Determinar la relación, a modo de correlación, entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de la organización Plan Internacional Perú 2017.	Existe relación significativa inversa entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017.	Tipo: El Estudio es Correlacional	Según Fernández (2013) definió Factores de riesgos psicosociales como “las interacciones que se producen por la labor que realiza el trabajador, en el lugar de trabajo y según las condiciones que se manifiestan en las capacidades, necesidades y condiciones de vida fuera del trabajo” (p.29).
		Específicos	Específicos	Diseño: No experimental	
		1. Determinar la relación entre factores de riesgos psicosociales y las dimensiones de satisfacción laboral expresadas en condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad en el personal de la empresa Grupo Profitex	1. La relación es inversa y significativa entre los factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de satisfacción laboral expresadas en condiciones físicas, Beneficios laborales, Políticas Administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la autoridad	Población - muestra	
		2. Determinar la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de factores de riesgo psicosociales expresadas en exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, estima, doble presencia en el personal de la empresa	2. La relación es inversa y significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de factores de riesgo psicosociales expresadas en Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad, Apoyo social y calidad de liderazgo, Estima, Doble presencia	La población estuvo conformada por 200 trabajadores de la empresa Grupo Profitex.	Satisfacción Laboral
		3. Comparar los factores de riesgo psicosociales según variables sociodemográficas como: edad y sexo en el personal de la empresa Grupo		La muestra fue constituida por 132 trabajadores	
		4. Comparar la Satisfacción laboral según variables sociodemográficas como: edad y sexo en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017			La actitud hacia el trabajo, desarrollado en la confluencia de comportamientos satisfactorios que pueden ser positivos o negativos de insatisfacción de acuerdo al grado de gusto que tiene el trabajador por la labor